



MISURE DI PREMIALITA' INDIVIDUALE PER IL 2024 ALLA LUCE DELLA LEGGE 213/2023

DPR 917/1986, ART 51 COMMA 3, L. 213/2023, COMMI 16-17

CHI LO EROGA E QUANDO

 LO PUO' EROGARE ogni datore di lavoro del settore privato SU BASE **VOLONTARIA** ed **INDIVIDUALE**. Il benefit deve essere erogato entro le competenze del mese di dicembre, pertanto **NON OLTRE IL 12 GENNAIO** dell'anno successivo.

CHI LO PUO' RICEVERE E PER QUALE IMPORTO

SPETTA a tutti i lavoratori del settore privato.

Non solo i lavoratori dipendenti, ma anche a coloro che hanno un reddito assimilato a quello di lavoro dipendente, ovvero TIROCINANTI, CO.CO.CO ed AMMINISTRATORI.

ATTENZIONE: se il fringe benefit viene erogato ad un amministratore privo di compenso, viene meno la soglia di esenzione, in quanto il benefit assolve a funzione retributiva (Interpello AdE 522/2019).

 Per il solo anno 2024 è riconosciuta la possibilità di erogare fringe benefits ai lavoratori nel limite di esenzione da contributi ed imposte di 1.000€.

Se il lavoratore ha figli a carico (che non sono in affidamento esclusivo all'altro genitore e che percepiscono reddito inferiore ad €4.000 se con età inferiore ai 24 anni, €2.840,15 per età superiore) il limite di esenzione aumenta ad €2.000; ATTENZIONE: questo limite può essere applicato solo se il lavoratore ne fa richiesta scritta al datore di lavoro.

MODALITA' DI EROGAZIONE

Si considerano tutti i benefits ricomprensibili nell'art.51 c.3-4 TUIR, quali:

- buoni spesa e buoni acquisto a vario titolo;
- buoni per l'acquisto di carburante;
- regali natalizi;
- autovettura di uso promiscuo
- altri beni ad uso promiscuo, quali pc e smartphone,
- interessi su prestiti
- coperture assicurative extra-professionali
- fabbricati concessi in uso abitativo, senza obbligo di dimora

NOVITA' DELLA LEGGE DI BILANCIO 2024: SONO CONSIDERATI FRINGE BENEFITS, SOLO PER L'ANNO 2024

- le spese sostenute per **affitto** della prima casa
- **interessi** mutuo prima casa
- **utenze** domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale

 In relazione al **rimborso delle utenze**, in attesa di disposizioni da parte dell'Agenzia delle Entrate e per analogia con le disposizioni del periodo di imposta precedente, si ritiene che debbano essere caratterizzate dai seguenti **requisiti**:

1. intestate al lavoratore o ad altri familiari, componenti del nucleo familiare;
2. relative ad utenze di competenza dell'anno 2024;
3. relative ad immobili di proprietà o in utilizzo (con contratto di affitto, comodato d'uso gratuito o altre forme previste dalla normativa vigente);
4. indipendentemente dalla residenza, dal domicilio o meno;
5. emessa a nome del condominio dove si trova l'immobile, se ripartite fra i condomini;
6. emesse a nome del proprietario dell'immobile (locatore), poi riaddebitate in maniera analitica (e non forfettaria) a carico del lavoratore (locatario) o del proprio coniuge e familiari. Il proprietario che riaddebita la bolletta all'inquilino non potrà richiederne il rimborso.

Per analogia con le disposizioni relative ai periodi di imposta precedenti, per procedere con il rimborso il lavoratore può presentare le bollette al datore di lavoro, che erogherà l'importo in busta paga: in alternativa il lavoratore potrà presentare autocertificazione, dichiarando di essere in possesso delle fatture, di rispettare le condizioni riportate nei 6 punti di cui sopra e che nessun altro familiare abbia richiesto il rimborso per la medesima utenza.

FIRINGE BENEFITS E BUONI PASTO: VALE LA STESSA SOGLIA DI ESENZIONE?

 **NO.** La tassazione relativa ai buoni pasto, disciplinata dall'art.51, c.2 lett.C, non è stata modificata dalla Legge di Bilancio 2024. Per i buoni pasto pertanto restano in vigore le disposizioni ordinarie, secondo cui il limite di esenzione opera sul singolo buono ed ha un valore di €4 per i buoni cartacei, €8 per i buoni telematici. La soglia di esenzione dei fringe benefit **non si cumula** con quella dei buoni pasto, per cui vigono disposizioni normative ad hoc. Già in precedenza l'Agenzia delle Entrate si era espressa in tal senso con la risoluzione n. 26/E/2010.

LIMITE DI ESENZIONE: E' NECESSARIO TENERE CONTO DI TUTTI I RAPPORTI DI LAVORO INTERCORSI NELL'ANNO

 Per la determinazione del limite si deve tenere conto anche di quei beni o servizi ceduti da eventuali precedenti datori di lavoro. Ai soli fini previdenziali, in caso di superamento del limite, il datore di lavoro che opera il conguaglio provvederà al versamento dei contributi solo sul valore dei fringe benefits da lui erogati: diversamente, ai fini fiscali sarà trattenuta anche l'IRPEF sul fringe benefit erogato dal precedente datore di lavoro.

Le istruzioni operative sono fornite dalla Circolare INPS 237/2016.